

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Luís Miguel Couceiro Pizarro Beza* — *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

Promulgado em 3 de Outubro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 7 de Outubro de 1991.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 396/91

de 16 de Outubro

O quadro normativo básico do trabalho de menores em Portugal é ainda o formulado no capítulo VIII do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

A evolução das condições sociais, económicas e culturais, tanto no plano interno, como no da envolvente externa, não é favorecida pela disciplina jurídica nele estabelecida, reconhecendo-se a necessidade de um regime em que prevaleça o direito dos menores a um desenvolvimento físico, mental e moral, sem o qual se perde a sua preparação para a vida activa e se frustra a sua futura realização profissional.

Por isso, o presente regime louva-se na afirmação do primado destes princípios e valores, criando condições propiciadoras da alteração ou erradicação das situações que representam a sua subversão, como é o caso da falta ou insuficiência de formação escolar e profissional, de condições de desenvolvimento físico, mental e moral dos menores, do recurso ao trabalho infantil e da concorrência desleal que este comporta.

Procura-se, simultaneamente, conformar, nesta matéria, o nosso ordenamento jurídico com o da generalidade dos países comunitários, sem perder de vista a realidade nacional, do mesmo passo que se acolhem os traços fundamentais da Convenção n.º 138 sobre a idade mínima de admissão ao trabalho, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 58.ª sessão, em 1973, criando-se, assim, condições para a sua ratificação formal.

A Lei de Bases do Sistema Educativo consagra a obrigatoriedade de frequência do ensino básico com a duração de nove anos. É conveniente que o cumprimento desta obrigatoriedade seja precedido da introdução de medidas intermédias que preparem as famílias e o sistema para absorverem as suas consequências.

Assim, é fixada nos 15 anos a idade mínima de admissão ao trabalho, sendo elevada para os 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que

devam concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos os primeiros alunos a quem essa duração for inicialmente aplicada.

Afirmam-se as responsabilidades do Estado no apoio à formação profissional dos menores, considerando-se ainda que, em sede própria, se lhes procurará proporcionar acções de formação profissional ou profissionalizante, com duração não inferior a um ano, dentro ou fora do sistema educativo.

Explicita-se a função social das entidades empregadoras no quadro da prevenção dos riscos para a saúde e educação dos menores, do afastamento dos danos ao seu desenvolvimento físico, mental e moral, clarificando-se também as obrigações daquelas entidades no domínio da formação profissional.

A salvaguarda do desenvolvimento físico, mental e moral dos menores justificou também o estabelecimento da obrigação de realização de exames médicos de admissão e periódicos, a previsão do condicionamento ou proibição de certos trabalhos, de que se fará uma actualização a curto prazo, a proibição da prestação de trabalho suplementar, bem como a atribuição de direitos especiais pelos quais se releva o objectivo dominante de estimular o prosseguimento de estudos escolares ou de formação profissional por parte dos menores.

Prevê-se, excepcionalmente, a prestação de trabalhos leves por menores com 14 anos que hajam concluído a escolaridade obrigatória, bem como por menores com idade mínima de admissão sem aquela escolaridade, ficando estas situações devidamente acauteladas e circunscritas, de modo a não efectar o seu desenvolvimento, nem as condições de acesso àquela escolaridade. Trata-se, além disso, no primeiro caso, de situação transitória, atendendo à operada elevação para nove anos de escolaridade obrigatória e, no segundo caso, de situação que procura enquadrar casos de insucesso escolar.

Finalmente, condiciona-se a validade dos contratos de trabalho com menores, em termos que apelam para a assunção das responsabilidades próprias dos representantes legais, sem os quais se perderá a eficácia dos objectivos educativos.

Pode-se concluir que se encontra subjacente a todo o normativo do presente diploma o objectivo de assegurar aos menores o máximo de condições de desenvolvimento educacional.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

O presente diploma reproduz as normas da autorização legislativa na parte relativa ao trabalho de menores e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

Tanto a autorização legislativa como o presente diploma materializam compromissos assumidos no Acordo Económico e Social celebrado a 19 de Outubro de 1990 em sede do Conselho Permanente de Concertação Social, tendo as soluções numa e noutro vertidas sido também objecto de apreciação neste órgão.

Não obstante esta participação dos parceiros sociais, foi feita a sua apreciação pública através de publicação na separata n.º 30/V do *Diário da Assembleia da República*, de 23 de Abril de 1991, e na separata n.º 5 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 29 de Abril de 1991, tendo-se pronunciado várias organizações de trabalhadores.

No que concerne ao presente diploma, a ponderação dos contributos recebidos não pode deixar de respeitar rigorosamente a autorização legislativa, pelo que, na generalidade, não a observando, não puderam ser acolhidos. Para mais, eles reflectem posições exaustivamente discutidas no referido órgão, facto que legitima a opção tomada pelo regime que reúne o maior consenso possível tendo em conta o quadro de execução do mencionado Acordo.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 1.º da Lei n.º 42/91, de 27 de Julho, e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração da legislação em vigor

Os artigos 121.º a 125.º do capítulo VIII do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 121.º

Princípio geral

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — O Estado deve proporcionar aos menores que concluem a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

3 — A entidade empregadora deve assegurar a formação profissional dos trabalhadores menores ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4 — A entidade empregadora deve assegurar a inscrição dos trabalhadores menores ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação dos trabalhadores menores.

Artigo 122.º

Idade mínima e escolaridade obrigatória

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada:

- a) Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que deva concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada;
- b) Em 15 anos, até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam sus-

ceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições a determinar por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

3 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confiram um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional;
- c) Haja autorização escrita dos seus representantes legais, ainda que tenham completado 16 anos de idade.

Artigo 123.º

Admissão ao trabalho

1 — Só podem ser admitidos a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, os menores que tenham completado a idade mínima de admissão, tenham concluído a escolaridade obrigatória e disponham de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

2 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

3 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

4 — A oposição a que se refere o n.º 2, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias, com aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 15.º

5 — Na declaração de oposição ou revogação da autorização o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

6 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Artigo 124.º

Garantias de protecção na saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições específicas sobre exames médicos, os empregadores devem submeter os trabalhadores menores a:

- a) Exame médico que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a

admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses;

- b) Exame médico anual, por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A entidade empregadora deve guardar em condições de sigilo e ter à disposição das entidades fiscalizadoras os documentos de que constem a data e os resultados dos exames médicos.

3 — Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, mental ou moral dos menores serão proibidos ou condicionados por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

5 — A participação de menores em espectáculos e actividades artísticas será regulada em diploma específico.

Artigo 125.º

Direitos especiais dos menores

1 — São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave à entidade empregadora, e sem prejuízo dos direitos inerentes ao estatuto do trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente aos menores na situação a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 122.º, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal de trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de remuneração, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

Artigo 2.º

Formação e orientação profissional

1 — O presente diploma não se aplica à actividade enquadrada em programas escolares ou de formação profissional desenvolvida em estabelecimentos de ensino

regular, ou em escolas profissionais ou técnicas ou noutras instituições de formação profissional, reconhecidas pela autoridade competente.

2 — O diploma não se aplica, ainda, à actividade desenvolvida em empresas quando essa actividade for executada de acordo com as condições prescritas pela autoridade competente e fizer parte integrante de:

- a) Um ensino ou de uma formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma escola ou de uma instituição qualificada de formação profissional;
- b) Um programa específico de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico;
- c) Um programa de orientação profissional, destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de formação profissional, executado sob controlo técnico da autoridade competente.

Artigo 3.º

Comunicação à Inspeção-Geral do Trabalho

1 — A entidade empregadora deve comunicar à delegação ou subdelegação da Inspeção-Geral do Trabalho em cuja área se situa o estabelecimento, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores que não tenham completado 16 anos de idade.

2 — Os estabelecimentos de ensino devem igualmente comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos do número anterior, as situações de abandono escolar relativas a menores que não tenham atingido a idade mínima de admissão ao trabalho.

Artigo 4.º

Sanções

1 — As multas e coimas a aplicar por violação das normas identificadas neste artigo são fixadas em unidades de conta (UC), determinando-se o valor destas nos termos estabelecidos nos artigos 5.º, n.º 2, e 6.º do Decreto-Lei n.º 212/89, de 30 de Junho.

2 — A utilização do trabalho de menores em transgressão ao disposto no artigo 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, na redacção dada pelo presente diploma, é punida com multa de 10 UC a 50 UC, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

3 — Tratando-se de menor sem a idade mínima de admissão que não tenha ainda concluído a escolaridade obrigatória, ou quando o trabalho se realizar em violação do n.º 3 do artigo 124.º, na redacção dada pelo presente diploma, os limites mínimo e máximo fixados no número anterior são elevados para o dobro.

4 — A violação do disposto nos artigos 124.º, n.º 1 e 4, e 125.º, ambos do Regime Jurídico referido no n.º 2 do presente artigo, na redacção dada por este diploma, é punida com multa de 5 UC a 20 UC, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

5 — A violação do disposto no artigo 124.º, n.º 2, do Regime Jurídico referido no n.º 2 do presente artigo, na redacção dada pelo presente diploma, e no artigo 3.º do presente diploma constitui contra-ordenação punida com coima de 2 UC a 10 UC, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

6 — Nos casos de reincidência, os limites das multas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo e os das coimas para o dobro.

7 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas previstas neste artigo serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se prove a violação das disposições a que respeitam, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º 2 do artigo 184.º do mesmo Código.

Artigo 5.º

Sanções acessórias

1 — A decisão ou sentença que aplique as multas por violação do disposto no artigo 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, na redacção dada pelo presente diploma, aplicará, simultaneamente, a sanção acessória de interdição, pelo período de um ano, a contar da publicação referida no número seguinte, relativamente a:

- a) Celebração de contratos de fornecimentos, obras públicas, empreitadas ou prestações de serviços com o Estado, Regiões Autónomas, institutos públicos, autarquias e instituições particulares de solidariedade social participadas pelo orçamento da segurança social;
- b) Celebração de contratos de exploração da concessão de serviços públicos;
- c) Apresentação de candidatura a apoios dos fundos comunitários.

2 — A Inspecção-Geral do Trabalho e a Direcção-Geral dos Serviços Judiciários promoverão a publicação, na 2.ª série do *Diário da República*, no último dia útil do mês de Janeiro de cada ano, da lista das entidades a quem, no decurso do ano civil anterior, foi aplicada, administrativa ou judicialmente, a sanção acessória prevista neste artigo.

Artigo 6.º

Disposição final

As portarias a que se referem o n.º 2 do artigo 122.º e o n.º 3 do artigo 124.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, na redacção que lhe é dada pelo presente diploma, serão emitidas no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

Artigo 7.º

Regiões Autónomas

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a execução administrativa do presente diploma cabe aos serviços competentes das respectivas administrações regionais.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* —

Mário Fernando de Campos Pinto — Lino Dias Miguel — Álvaro José Brilhante Laborinho Lúcio — Roberto Artur da Luz Carneiro — José Albino da Silva Penada.

Promulgado em 24 de Setembro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 26 de Setembro de 1991.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

Decreto-Lei n.º 397/91

de 16 de Outubro

Pelo presente diploma procede-se à revisão do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na parte relativa ao regime de férias e de licença sem retribuição.

Julga-se oportuno proceder à sua revisão, tendo em conta, sobretudo, as evoluções decorrentes da negociação colectiva de trabalho e as modificações do contexto económico e social que vêm sendo expressas pelos parceiros sociais.

Assim, estando o período mínimo de férias actualmente fixado em dias consecutivos, consideram-se criadas as condições para o fixar em dias úteis, na esteira, aliás, do que já está em vigor nalgumas convenções colectivas e do regime da função pública, solução que evidencia maior equilíbrio de interesses na marcação do período de férias.

Dada a multiplicidade de regimes laborais existentes, sobretudo no que toca à organização da semana de trabalho, considerou-se necessário definir o que, para efeitos do presente diploma, se entende por dias úteis, de modo a estabelecer um regime uniforme para todos os trabalhadores em matéria de contagem do período de férias.

Na linha do regime actual, o presente diploma consagra também o princípio da irrenunciabilidade do gozo de férias. Porém, julga-se conveniente reforçar o princípio do gozo efectivo de férias mediante um conjunto de soluções, de que se destacam a salvaguarda do gozo efectivo de 15 dias úteis quando o trabalhador pretenda compensar a perda de retribuição devida a faltas por dias de férias ou no caso de encerramento da empresa ou estabelecimento, a possibilidade de a entidade empregadora determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato, a possibilidade de, numa mesma empresa, os períodos de férias mais pretendidos serem rateados de modo a beneficiar, alternadamente, os trabalhadores e a possibilidade de os cônjuges e pessoas que vivam em condições análogas que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento poderem gozar férias simultaneamente.